

# 企业领导力与团队建设

吴莎

(重庆市沙坪坝区非凡艺林教育培训学校,重庆 400038)

**摘要:**作为企业的领导者,个人领导力不仅关系着领导者自身的发展,而且对于企业资源调用和战略目标实现具有深刻影响。在一定程度上,领导者具备较高的领导力能带领建设具有较强生命力及竞争能力的队伍,促进企业生产、管理工作的高效落实。本文在阐述企业领导者领导力形成的基础上,就企业领导力和团队建设的关系展开分析,并指出企业领导力提升策略和团队建设要点。期望能为企业的发展奠定良好基础,促进企业的持续、稳定发展。

**关键词:**企业;个人领导力;团队建设

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.36.046

## 1 引言

市场经济下,企业生产管理不仅受内部条件的限制和影响,而且与外部环境具有较大关系,在内外因素的双重冲击下,企业经营所面临的难度不断增加。这就要求企业必须具备较高综合能力的领导者,带领企业积极制定发展战略,迎接市场挑战。结合企业业务实践可知,领导者的领导力对于企业未来的发展起到决定性作用;领导者不断提升自身领导能力,能通过个人魅力的影响,优化企业团队建设,并使得建设的团队具有较高的凝聚力、向心力和战斗力。基于此,有必要深化企业领导力与团队建设关系分析,以此来推动领导者个人与企业的共同发展。

## 2 企业领导者领导力的形成

领导力不仅是领导者领导行为的内在力量,而且是企业领导过程顺畅运行的动力,其对于企业目标的实现具有积极作用。就领导力本身而言,不论是作为力量或是动力存在,其均起源于领导者所具备的领导特质,故而深层次地探究领导者的特征,能实现领导力的精准解释。有学者指出:领导本身并不是一个所做的事,其存在于一定群体范围的社会活动当中,源于个体内部的某些特征,并由内向外扩散,最终推动了领导活动中组织、体系、制度及文化的形成。一般来说,领导者的领导特征具有多元性,这种特征多以领导者的个人品质为起点,包含人格、动机、能力、价值观和兴趣等诸多要素<sup>①</sup>。

一般认为,领导者的领导力受先天因素影响,而且与后天作用具有较大关系,相对而言,后天影响的效果更加强烈,在此过程中,领导者成长的社会环境是领导力后天养成的关键因素。在我国,一个合格的领导者不仅应具有较强的人格魅力,而且应具备敏感的商业头脑和经济意识,除此之外还应具有和谐意识、人本意识、忧患意识、力行意识及道德意识,这些意识行为与领导者的三观密切相关,并且在一定程度上,其对于企业的团队建设、组织变革和长远发展具有积极作用<sup>②</sup>。

## 3 企业领导者领导力与团队建设的关系

### 3.1 领导力是团队建设的基础

一个完整的团队须有较为完整的团队框架、明确的团队目标和清晰的团队行为规范。在团队建设初期阶段,领导者通过个人魅力影响周围群体,进而起到人员感召的作用,这有助于企业项目团队的初步形成。伴随着团队的建设与发展,领导者的影响力会逐渐扩散,此时普通群体对领导者形成了服从意志,在此基础上,他们认可并信服领导者的价值观,这种价值观最终会演变为整个团队群体的共同价值观。受此影响,团队内部往往具有高度的趋同性,这种趋同性使得团队成员在各种行为活动中保持着步调的高度一致,增强了团队的凝聚力和竞争力。

### 3.2 领导力为团队管理创造有利条件

企业建设发展中,项目团队的管理具有较高的专业性、综合性和复杂性,在一定程度上,团队管理从属于团队建设,其是企业提升团队建设的重要手段。现阶段,企业团队管理工作受诸多因素影响,在实际管理中,管理人员不仅需要企业业务经营实践、战略经营目标,而且需考虑企业管理制度体系建设情况、管理手段应用情况。此外,职工对管理制度、管理要求认可程度等都是管理者需要考虑的重要内容,这些影响因素增加了企业团队管理的难度。提升领导者领导力、发挥领导者作用在解决这些问题、提升企业管理能力中起着关键作用。企业发展中,当领导者领导能力突出时,团队文化氛围、组织环境具有明显的领导风格和特质,这样在个人魅力及意志影响下,普通职工对于团队管理目标、要求和方法的认可程度更高,更有利于团队管理工作的有序开展<sup>③</sup>。

### 3.3 领导力促进团队组织变革

市场经济下,企业所面临的竞争压力不断增大,这要求企业不断创新自身经营管理理念,优化企业组织框架,以此来促进经济效益增长和战略目标实现。就企业团队建设而言,部分人员认为应保持团队始终如一,其实不然,过于稳定的团队组织架构会使得部分人员丧失忧患意识、竞争能力。结合企业管理实际可知,一些企业在团队组织变革中存

在较大阻力,这间接限制了企业的发展。新时期,不断提升企业领导者领导能力,能借助领导力补偿企业的组织文化,这样在保证团队组织相对稳定的基础上,能在领导者的牵头下,结合和市场、社会文化、科学技术的变化,对团队内部的组织架构进行调整和变革,这种在稳定中实施渐进式的变革方式,能有效避免企业项目团队内的组织僵化问题,并且这种变革为项目团队注入新鲜血液,有助于发挥项目团队积极作用,进而增加企业项目,促进企业战略经营目标的实现。

#### 4 企业领导者个人领导能力提升策略

领导者个人领导能力受多重因素影响,领导力表现在多个层面。对此应从个人领导力表现类型、领导力培养途径两个层面来提升领导者的个人领导力。

##### 4.1 领导者个人领导力的表现

###### 4.1.1 管理核心素质

作为领导者个人领导力最基本的体现,管理核心素质指的是管理者在企业中各种资源要素的调动能量,其对于个人发展及企业目标实现具有积极作用。通常大部分领导者是企业的高层管理者,其在企业活动中具有绝对的管理权限。值得注意的是,管理权限与管理能力有着本质上的区别,两者的不对等会对企业的发展造成较大影响。即从权利约束的角度来看,一些领导者拥有一定的管理权限,且在实际管理中具有较为强硬的领导风格,但是在实际领导及管理中,其并不能科学地进行权力使用和调度,造成了一定的资源浪费问题<sup>①</sup>。对此在现代企业管理中,领导者作为企业高层管理者,应重视领导者领导能力与管理权限之间的关系协调。在实际的管理核心素质培养中,不仅要提升领导者的个人管理能力,而且需重视其战略分析能力、全面分析能力的培养,不断提升领导者的综合素养,推动个人与组织价值目标的实现。

###### 4.1.2 个人核心素质

领导者个人核心素质对于自身的领导能力有着深刻影响。当个人核心素质缺失时,领导者难以实现企业组织成员的吸引和感召。对此要提升领导者的领导能力,就必须重视其个人核心素质的培养。一方面,对于领导者而言,培养并提升自身的核心素质不能仅停留在个人的得失层面,其需要系统考虑企业未来的发展方向,培养自身的商业头脑和经济意识,同时需提升自身人本意识、忧患意识、力行意识等素养,继而在个人带领下,促进企业价值目标的实现。另一方面,个人核心素质还体现在领导者的个人魅力层面,这里的个人魅力不仅包含领导者的科学文化素质,而且涉及领导者道德品质等内容。在这些品质素养支撑下,领导者可成为企业个体典范,对于其他组织成员具有积极的引领作用。此外,在提升个人核心素质的基础上,企业领导者应努力获取不同群体的支持,这样领导者更有利于介入各项关系,为企业的发展作出自身贡献。

###### 4.1.3 战略核心素质

长期战略分析素质和中短期战略分析素质是领导者战略核心素质的重要组成,培养并提升领导者在这两个层面的素质能力,能有效提升自身的领导能力<sup>②</sup>。就中短期战略分析能力而言,其需要领导者在个人文化知识及商业实践的基础上,敏锐地观察市场波动及社会发展情况,并以此指导企业生产和管理实践,实现领导力的有效积累。要注意的是,在信息时代下,针对领导者中短期战略分析素养的培养,领导者本身应注重大数据分析方式的应用,即应在该技术的支撑下,对错综复杂的市场与社会动态信息进行综合分析,从中选取有利于企业发展的有效信息,为企业经营活动开展和战略规划奠定良好的基础。领导者长期战略分析素养要求领导者具有较强的战略眼光,即在企业顶层设计中,其应能快速地找准社会及市场发展的新热点,并对当前的资本流动进行有效分析,继而从长远方向实现企业的整体规划目标,推动企业实现战略性发展。

###### 4.1.4 执行核心素质

企业领导者领导力提升中,执行核心素质的培养与提升具有较大的难度,这不仅受领导者个体的影响,而且与整个企业本身具有较大关系。现代企业生产中,有较多企业采用KPI等业绩考核的方式来执行各项标准,推动企业任务目标的实现。这种商业指标的形式能帮助企业领导者快速抢占市场,但是其本身具有一定的被动性,容易造成中下层业务人员的不断流动。在一定程度上,这一问题的出现与领导者执行力、执行策略选择具有一定关系。故而对于领导者而言,其需要在考虑企业战略目标的基础上,选用有效执行策略,确保企业各项制度执行到位,进而推动业绩的稳步提升。一方面,领导者应注重执行力组织框架的建设,确保组织框架的多层次性、多样性,同时应对所建设的组织执行框架具有较高的市场适应能力和社会创新能力,能有效应对激烈的市场竞争。另一方面,在完成企业组织执行框架建设后,领导者需考虑选择具有较高执行能力的人员,并为这些执行人员作用发挥创造高效的平台,在多个执行人员的作用下,系统发现企业经营问题,并以较强的领导力带领企业职工解决这些问题,为企业长远发展创造良好环境<sup>③</sup>。

#### 4.2 领导者个人领导力的培养路径

##### 4.2.1 基于自上而下原则开发企业领导力

领导者领导能力的培养是一个复杂的过程,其并不是通过个人努力就能简单完成的,即在这一过程中,应引导企业所有职工参与其中,然后自上而下的培养企业的领导力。其一,在综合领导能力建设中,领导者应分析企业当前经营实际,进行工作的具体设计,同时科学构思未来发展计划。其二,在领导者领导力培养中,应重视企业组织、文化范围的有效建设,带动全体职工的积极性。其三,领导者在加强自身管理约束的基础上,应对普通员工进行管理和约束,最大限度地优化领导力下的企业规范执行效果,进而激发员工潜能,创造更大的经济效益。

##### 4.2.2 重视自身专业知识与能力的提升

企业领导者在把握企业发展方向中起到关键作用,要促进这一职能发挥,提升自身领导能力,领导者就必须提升自身的专业知识与能力。一方面,企业的领导管理具有较强的专业性,管理者应重视管理学、经济学、法律学、人文学的多个层面知识的积累,提升自身的文化素养与能力。另一方面,在日常学习工作中,管理者需保持谦虚的态度,真正地身边有能力及有才华的职工学习,实现自身知识储备的不断创新。要注意的是,领导者在加强自身学习的基础上,应努力在企业创造一种良好的学习氛围,鼓舞全体职工积极学习新知识和新思想,更好地促进企业的发展。

#### 4.2.3 严格约束自身

企业领导者领导力建设中,约束力是极为重要的组成部分,其能发挥以身作则的作用,实现企业职工的感染带动和影响。首先对于企业领导者而言,其需时刻将企业的利益放在首位,严禁出现因个人利益损害企业利益的问题。其次,领导者多为企业高层管理者,在实际管理中,其需要重视领导能力与管理权限之间的关系分析,避免出现权力滥用问题。同时为实现自身对企业职工的带动和影响,管理者本身应具有较高的敬业精神,以此来获得职工的信任。最后,领导者应平等看待每位职工,给予每位职工应用的尊重,继而创造良好的企业氛围,促进企业的持续、稳定发展。

### 5 基于领导者领导力的企业团队建设要点

#### 5.1 积极发挥企业文化引领作用

良好的企业文化能在潜移默化中影响职工,对于企业职工的正向引导具有积极作用。新时期,要在企业领导者带领下开展团队建设,还应注重企业文化的有效建设,继而营造良好的发展范围,以企业文化来感召员工。一方面,在企业文化建设中,应重视企业文化与党政思想的融合,积极发挥十九大精神、新时代中国特色社会主义思想在企业文化建设中的作用,确保企业文化的先进性。另一方面,应重视企业文化的宣传教育,通过理论学习、文化活动等方式来引导员工,确保企业员工高度认同企业文化。此外,在企业文化建设中,应考虑职工的发展情况,实现职工发展与企业发展的有机统一。

#### 5.2 发挥团队核心人物的领导作用

企业团队建设的能力、企业团队的核心竞争力以及凝聚力、企业团队的绩效等均与企业团队的核心人物息息相关。基于此,在企业团队建设中,应重视核心人物作用的发挥。一方面,在企业团队建设初期阶段,应重视团队核心领导层的建设,确保团队组织架构明确,层次清晰。另一方面,应重视核心人物的不断培养和教育,提升核心人物的综合素养,确保团队核心人物懂得管人、育人以及用人,进而在发挥其他职工潜能的基础上,提升团队的绩效<sup>[7]</sup>。

#### 5.3 重视团队管理制度的建设

系统完善的管理制度能为团队工作开展奠定良好的基础,并且在一定程度上,借助管理制度约束,能增强领导人员的权威性,确保各项团队任务真正的落到实处。在团队管

理制度建设中,首先应清晰认识团队制度的内涵,从团队组织、人员、记录、业务要求等多个层面构建管理制度,实现团队各项工作的有效规范。其次在团队管理制度建设中,应确保相关制度具有合理授权,同时管理制度本身应具有较高的科学性。即在管理制度设计时,不仅要考虑团队的组织现状,而且需对企业发展目标进行有效分析,此外应考虑管理制度实施的预期效果,继而提升团队的工作效率。最后在团队活动及管理活动中,应重视管理制度的落实,即从领导者开始,团队所有职工应严格遵照管理制度开展各项业务活动,在提升企业经营规范性、标准性的基础上,增加团队效益,促进企业实现创新性发展。

#### 5.4 重视员工的培训和激励

在提升领导者领导能力的基础上,要构建具有较高凝聚力、竞争力的团队,还应重视职工的培训和激励。一方面,市场环境下,企业之间的竞争愈发激烈,这种竞争归根结底是技术的竞争和人才的竞争;在一定程度上,技术竞争能力的提升离不开人才的支撑,对此在企业的发展及团队建设中,应将企业职工培训作为重要内容,积极通过理论教育、实践演练等方式,提升职工的业务能力、竞争能力和创新能力。另一方面,激励是发挥职工主观能动性的重要手段,在企业团队内部,应营造富有竞争力的环境,并在竞争中实施员工评价和激励,以此来促进员工的共同进步。

### 6 结束语

领导者领导能力的提升与团队建设是现代企业发展的内在要求。新时期,领导者只有充分认识到领导能力的提升与团队建设的作用,结合企业发展实际情况,努力提升自身的领导能力,并不断深化企业团队建设,这样才能为企业的发展创造有利条件,保持企业经济效益实现稳步增长,促进企业走向可持续健康发展的道路。

#### 参考文献

- [1]彭剑锋.企业如何打造基于价值观的团队领导力[J].企业文化(下旬刊),2021(3):10.
- [2]于晴.领导力的四大核心素质[J].中小企业管理与科技,2021(4):142-144.
- [3]周守亮,魏春华.企业组织学习内涵与机理研究[J].合作经济与科技,2021(2):102-105.
- [4]薛少青.自我领导力在企业管理中的应用[J].商场现代化,2021(16):111-113.
- [5]解斐,周岑.企业高效管理团队激励机制构建探析——以国有企业为例[J].中国商论,2021(9):103-105.
- [6]王梦琪.建设“家文化”凝练好团队[J].企业文明,2021(5):67.
- [7]邓尤东.齐心协力:建设八个管理团队[J].施工企业管理,2021(5):78-80.

作者简介:吴莎(1986-),女,汉族,重庆人,EMBA在读硕士,国家二级演员(副高职称),研究方向:艺术培训研究。